



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734

Πρόγραμμα κατάρτισης SwitchOff - Ενότητα 6



Co-funded by
the European Union





CC-BY-NC-SA



Το παρόν έγγραφο μπορεί να αντιγραφεί, να αναπαραχθεί ή να τροποποιηθεί σύμφωνα με τους ανωτέρω κανόνες. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά στους συγγραφείς του εγγράφου και σε όλα τα ισχύοντα τμήματα της ειδοποίησης περί πνευματικών δικαιωμάτων.

Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.

© Copyright 2023 SWITCHOFF

Υπεύθυνος Παραδοτέου και Εκδότης: Ινστιτούτο Ανάπτυξης, Εύη Μιχαηλίδη
Συνεργάτες: Crea360, Πανεπιστήμιο της Βερόνα, Mindshift, Cardet, Ahe, Harpsy

Ημερομηνία: 15/05/2023

Επίπεδο διάδοσης:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού (ΕΟ). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η ΝΑ μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά την απομακρυσμένη εργασία

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Πρόγραμμα κατάρτισης

Ενότητα 6

Αποσύνδεση από την εργασία- ο ρόλος του διευθυντή στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την προώθηση του δικαιώματος των εργαζομένων να αποσύνδεση

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά την απομακρυσμένη εργασία

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Ενότητα 6	
Ενότητα 6	Αποσύνδεση από την εργασία- ο ρόλος του διευθυντή στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την προώθηση του δικαιώματος των εργαζομένων να αποσύνδεση (βέλτιστες πρακτικές, μελέτες περιπτώσεων) Πολωνία
Σύντομη περιγραφή της ενότητας / περίληψη	Αυτή η ενότητα περιέχει πρακτικές πληροφορίες για τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού των οποίων το καθήκον είναι να αναλάβουν το ρόλο του ηγέτη των οργανωτικών αλλαγών στον τομέα της εισαγωγής ορθών πρακτικών στην απομόνωση από την εργασία. Περιγράφονται επίσης πρακτικές για την ενίσχυση της ευημερίας των απομακρυσμένων εργαζομένων και παρουσιάζεται μια μελέτη περίπτωσης στον τομέα της προώθησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις επιχειρήσεις.
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να εξηγήσουν τον καθοριστικό ρόλο των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που προωθούν μια κουλτούρα αποσύνδεσης από την εργασία, δίνοντας έμφαση στην ευημερία των εργαζομένων και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. • οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να εντοπίζουν και να αξιολογούν συγκεκριμένες διοικητικές πρακτικές που υποστηρίζουν την αποσύνδεση των εργαζομένων από την εργασία, ενισχύουν την ευημερία και συμβάλλουν σε μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. • οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν την ικανότητα να αναλύουν πραγματικές μελέτες περιπτώσεων και παραδείγματα για να αναγνωρίζουν και να αξιολογούν διοικητικές παρεμβάσεις και ηγετικές συμπεριφορές που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων και στην προώθηση της αποσύνδεσης από την εργασία. • οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να διαμορφώσουν και να προτείνουν εφαρμόσιμες στρατηγικές με στόχο την οικοδόμηση ενός οργανωτικού περιβάλλοντος που θα τιμά το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται, θα διευκολύνει μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και θα ενισχύει τη συνολική ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων.



<p>Μονάδες μάθησης</p>	<p><i>Ενότητα 1:</i> Εξέταση του κρίσιμου ρόλου των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην προώθηση μιας υποστηρικτικής κουλτούρας αποσύνδεσης από την εργασία. <i>Ενότητα 2:</i> Προσδιορισμός των διοικητικών πρακτικών που διευκολύνουν την αποσύνδεση των εργαζομένων από την εργασία και την ευημερία. <i>Ενότητα 3:</i> Μελέτες περιπτώσεων και παραδείγματα που παρουσιάζουν αποτελεσματικές διοικητικές παρεμβάσεις και ηγετικές συμπεριφορές. <i>Ενότητα 4:</i> Στρατηγικές για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που υποστηρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται και να επιτυγχάνουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.</p>									
<p>Εκμάθηση της βασικής ύλης</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="592 790 1007 831">Κεφάλαιο 1,2,3,4</td> <td data-bbox="1007 790 1465 831">Μαθησιακό υλικό</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 831 1007 871">Εισαγωγή στην ενότητα</td> <td data-bbox="1007 831 1465 871">Κείμενο</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 871 1007 983">1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη</td> <td data-bbox="1007 871 1465 983">Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 983 1007 1023">2 Στρατηγικές ανάκαμψης</td> <td data-bbox="1007 983 1465 1023">Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο</td> </tr> </table>		Κεφάλαιο 1,2,3,4	Μαθησιακό υλικό	Εισαγωγή στην ενότητα	Κείμενο	1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη	Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο	2 Στρατηγικές ανάκαμψης	Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο
Κεφάλαιο 1,2,3,4	Μαθησιακό υλικό									
Εισαγωγή στην ενότητα	Κείμενο									
1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη	Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο									
2 Στρατηγικές ανάκαμψης	Κείμενο, Άρθρα, Βίντεο									
<p>Μέθοδος αξιολόγησης</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="592 1149 1007 1189">Κεφάλαιο 1,2,3,4</td> <td data-bbox="1007 1149 1465 1189">Μέθοδος αξιολόγησης</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 1189 1007 1229">Εισαγωγή στην ενότητα</td> <td data-bbox="1007 1189 1465 1229">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 1229 1007 1341">1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη</td> <td data-bbox="1007 1229 1465 1341">Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 1341 1007 1453">2 Στρατηγικές ανάκαμψης</td> <td data-bbox="1007 1341 1465 1453">Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή και ημιδομημένη συνέντευξη</td> </tr> </table>		Κεφάλαιο 1,2,3,4	Μέθοδος αξιολόγησης	Εισαγωγή στην ενότητα	-	1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη	Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή	2 Στρατηγικές ανάκαμψης	Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή και ημιδομημένη συνέντευξη
Κεφάλαιο 1,2,3,4	Μέθοδος αξιολόγησης									
Εισαγωγή στην ενότητα	-									
1 Ανάκτηση από την εργασία: έννοιες, θεωρίες και οφέλη	Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή									
2 Στρατηγικές ανάκαμψης	Επικυρωμένο ερωτηματολόγιο ή δοκιμή και ημιδομημένη συνέντευξη									
<p>Φόρτος εργασίας (Εκτιμώμενος χρόνος μελέτης) (λεπτά)</p>	<p>120 λεπτά</p>									
<p>Συγγραφέας(ες)</p>	<p>Małgorzata Klimka-Kołyško, AHE</p>									

ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Εξέταση του κρίσιμου ρόλου των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην προώθηση μιας υποστηρικτικής κουλτούρας αποσύνδεσης από την εργασία.

Στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα, ο πολλαπλασιασμός της τεχνολογίας και η θόλωση των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής έχουν οδηγήσει σε μια αυξανόμενη ανάγκη των οργανισμών να προωθήσουν μια κουλτούρα αποσύνδεσης από την εργασία. Αυτή η κουλτούρα υποστηρίζει την αποδέσμευση των εργαζομένων από δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας,





προωθώντας μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και βελτιώνοντας τη συνολική ευημερία. "Η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων αποτελούν αναπόσπαστο στοιχείο για την προώθηση μιας θετικής κουλτούρας στο χώρο εργασίας και είναι ευθύνη των ανθρώπινων πόρων (HR) να δώσουν προτεραιότητα σε αυτούς τους τομείς. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού προστατεύει την υγεία των εργαζομένων προωθώντας τη σωματική ευεξία, υποστηρίζοντας την ψυχική υγεία και εφαρμόζοντας στρατηγικές διαχείρισης του άγχους". (Mataac, C. 2023) Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού (HR) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση και εφαρμογή μιας τέτοιας κουλτούρας σε έναν οργανισμό.

Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού είναι υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση πολιτικών, πρακτικών και κατευθυντήριων γραμμών που δίνουν τον τόνο για την αποσύνδεση από την εργασία εντός του χώρου εργασίας. Συνεργάζονται με την ηγεσία του οργανισμού για την ανάπτυξη και την επικοινωνία σαφών προσδοκιών σχετικά με την επικοινωνία και τη διαθεσιμότητα εκτός εργασίας. Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη πολιτικών που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να απέχουν από την απάντηση σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κλήσεις ή δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια των ωρών εκτός εργασίας, προωθώντας μια κουλτούρα που σέβεται τον προσωπικό χρόνο και την ανάπαυση των εργαζομένων. "Για την αντιμετώπιση αυτής της πρόκλησης, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να ηγηθεί πρωτοβουλιών και προγραμμάτων διαχείρισης του άγχους για τον μετριασμό των επιπτώσεών του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, την εισαγωγή προγραμμάτων ευεξίας και την ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής". (Burke, R. J., i Richardsen, A. M., 2019)

Επιπλέον, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού διευκολύνουν προγράμματα κατάρτισης για την εκπαίδευση των εργαζομένων και των προϊσταμένων σχετικά με τη σημασία της αποσύνδεσης από την εργασία και τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις της συνεχούς συνδεσιμότητας στην ευημερία. Μέσω εργαστηρίων, σεμιναρίων και εκπαιδευτικών εκστρατειών, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού ευαισθητοποιούνται και εμποδώνουν μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται εξουσιοδοτημένοι να θέτουν όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Εκτός από τη χάραξη πολιτικής και την κατάρτιση, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς αποσύνδεσης από την εργασία. Επιδεικνύοντας οι ίδιοι πρακτικές αποσύνδεσης, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν παράδειγμα για τους εργαζόμενους, ενισχύοντας τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ενθαρρύνοντας τους άλλους να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους. "Σε συνεργασία με τους διευθυντές, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να εντοπίσει και να εξαλείψει



συγκεκριμένους στρεσογόνους παράγοντες στον εργασιακό χώρο της εταιρείας, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας ή οι διακοπές επικοινωνίας. Ο εντοπισμός και ο μετριασμός αυτών των στρεσογόνων παραγόντων είναι το κλειδί για την υποστήριξη ενός υγιέστερου και πιο παραγωγικού εργατικού δυναμικού" (Biron et al.,2015).

Συνοψίζοντας, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν τον άξονα για την προώθηση μιας υποστηρικτικής κουλτούρας αποσύνδεσης από την εργασία. Ο ρόλος τους στην ανάπτυξη πολιτικής, στην εκπαίδευση και στη διαμόρφωση της κατάλληλης συμπεριφοράς είναι απαραίτητος για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που δίνει προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο: [\(2014\), "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 No. 2, pp. 184-208.
 <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>.](https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199)

ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Προσδιορισμός των διοικητικών πρακτικών που διευκολύνουν την αποσύνδεση των εργαζομένων από την εργασία και την ευημερία.

Η υποστήριξη των εργαζομένων στην αποσύνδεση από την εργασία αποτελεί ζωτική πτυχή της προώθησης μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ενίσχυσης της συνολικής ευημερίας. Διάφορες διοικητικές πρακτικές μπορούν να εφαρμοστούν στους οργανισμούς για να διευκολύνουν και να ενθαρρύνουν την αποσύνδεση από την εργασία. "Στον σημερινό κόσμο της διαρκούς απασχόλησης, η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της παραγωγικότητας, της σωματικής και ψυχικής υγείας και των κοινωνικών δεσμών. Οι εργαζόμενοι που κερδίζουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των εργαζομένων μπορούν να επικεντρωθούν στην εργασία τους, ενώ παράλληλα βρίσκουν χρόνο για τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα, την οικογένεια, τους φίλους και την ξεκούραση" Bonifacio, R. (2022).

Ακολουθούν διάφορες στρατηγικές και πρακτικές:

- **Καθιέρωση σαφών πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών:**

Ανάπτυξη και κοινοποίηση ρητών πολιτικών που καθορίζουν τις προσδοκίες σχετικά με το ωράριο εργασίας, τη διαθεσιμότητα εκτός υπηρεσίας και την προσδοκία μη εμπλοκής σε καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία εκτός των καθορισμένων αυτών ωρών. Οι





σαφείς κατευθυντήριες γραμμές βοηθούν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τα όρια και να αισθάνονται πιο άνετα όταν αποσυνδέονται από την εργασία.

- **Επικοινωνήστε αποτελεσματικά τις προσδοκίες:**

Ενημερώστε με σαφήνεια τους εργαζόμενους ότι είναι αποδεκτό και ενθαρρύνεται η αποσύνδεση από την εργασία εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας. Βεβαιωθείτε ότι οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι δίνουν το παράδειγμα και τηρούν αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, ενισχύοντας τη σημασία της αποσύνδεσης από την εργασία.

- **Ενθαρρύνετε τη χρήση του αμειβόμενου ελεύθερου χρόνου (PTO):**

Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν τον πληρωμένο ελεύθερο χρόνο τους, όπως οι ημέρες διακοπών και οι προσωπικές ημέρες, για να κάνουν διαλείμματα και να αποσυνδεθούν από την εργασία. Ενημερώστε τους εργαζόμενους σχετικά με τα οφέλη της λήψης ρεπό και τονίστε τη σημασία της επαναφόρτισης και αναζωογόνησης μακριά από τις εργασιακές υποχρεώσεις.

- **Εφαρμογή τεχνολογικών κατευθυντήριων γραμμών:**

Θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων επικοινωνίας (π.χ. μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων) μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας. Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να περιορίζουν τη χρήση αυτών των τεχνολογιών τα βράδια και τα Σαββατοκύριακα, επιτρέποντας τον αδιάλειπτο προσωπικό τους χρόνο.

- **Ορίστε εύλογο φόρτο εργασίας και προθεσμίες:**

Διασφαλίστε ότι ο φόρτος εργασίας και οι προθεσμίες έργων είναι λογικές και διαχειρίσιμες. Αποφύγετε την υπερβολική επιβάρυνση των εργαζομένων, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε συνεχή ανάγκη εργασίας εκτός του κανονικού ωραρίου. Η σωστή διαχείριση του φόρτου εργασίας προάγει την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- **Παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας:**

Προσφέρετε ευέλικτες επιλογές εργασίας, όπως απομακρυσμένη εργασία ή ευέλικτο ωράριο, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν το πρόγραμμά τους ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις προσωπικές τους ανάγκες και υποχρεώσεις. Αυτή η ευελιξία μπορεί να βοηθήσει στην αποτελεσματική διαχείριση της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

- **Ενθαρρύνετε τα τακτικά διαλείμματα:**

Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να κάνουν τακτικά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να ανανεώνονται και να επαναφορτίζονται. Οι διευθυντές θα πρέπει να προωθήσουν μια κουλτούρα όπου τα διαλείμματα θεωρούνται ευεργετικά για την παραγωγικότητα και τη συνολική ευημερία, μειώνοντας έτσι την πίεση για συνεχή εργασία χωρίς διακοπή.

- **Προσφέρετε προγράμματα ευεξίας των εργαζομένων:**

Εφαρμόστε πρωτοβουλίες ευεξίας που εστιάζουν στη σωματική, πνευματική και συναισθηματική ευεξία. Τα προγράμματα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν



εργαστήρια διαχείρισης του άγχους, συνεδρίες ενσυνειδητότητας ή δραστηριότητες φυσικής κατάστασης, τα οποία συμβάλλουν σε μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- **Πρώθηση δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου:**

Παροχή κατάρτισης και υποστήριξης σε δεξιότητες διαχείρισης χρόνου και παραγωγικότητας, ώστε να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να βελτιστοποιήσουν αποτελεσματικά τις ώρες εργασίας τους. Ο εφοδιασμός των εργαζομένων με εργαλεία για την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου τους μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερη ανάγκη για εργασία πέραν του κανονικού ωραρίου.

- **Διεξαγωγή ερευνών και συνεδριών ανατροφοδότησης των εργαζομένων:**

Ζητήστε τακτικά ανατροφοδότηση από τους εργαζομένους μέσω ερευνών ή συνεδριών ανατροφοδότησης για να μετρήσετε τις εμπειρίες τους σχετικά με την αποσύνδεση από την εργασία. Χρησιμοποιήστε αυτή την ανατροφοδότηση για να κάνετε τις απαραίτητες προσαρμογές στις οργανωτικές πολιτικές και πρακτικές, διασφαλίζοντας ότι ευθυγραμμίζονται με τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων.

Με την εφαρμογή αυτών των διοικητικών πρακτικών, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν μια κουλτούρα που υποστηρίζει τους εργαζομένους στην αποσύνδεση από την εργασία, προωθώντας μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και βελτιώνοντας τη συνολική ικανοποίηση και ευημερία από την εργασία.

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο:

<https://www.thoughtfull.world/mental-health/five-best-practices-to-reconnecting-disconnected-workplaces>

<https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Μελέτες περιπτώσεων και παραδείγματα που παρουσιάζουν αποτελεσματικές διοικητικές παρεμβάσεις και ηγετικές συμπεριφορές

Εισαγωγή:



Σε αυτή τη μελέτη περίπτωσης, διερευνούμε ένα πραγματικό παράδειγμα ενός οργανισμού που εφάρμοσε με επιτυχία μια πολιτική ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δίνοντας έμφαση στη σημασία της ευημερίας των εργαζομένων και της επίτευξης μιας αρμονικής ισορροπίας μεταξύ των επαγγελματικών υποχρεώσεων και της προσωπικής ζωής.



Ιστορικό της υπόθεσης:

Η ABC Technologies, μια μεσαίου μεγέθους εταιρεία ανάπτυξης λογισμικού, αναγνώρισε την ανάγκη να αντιμετωπίσει τα αυξανόμενα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης των εργαζομένων της λόγω των παρατεταμένων ωρών εργασίας και του απαιτητικού φόρτου εργασίας. Αποφάσισαν να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν μια ολοκληρωμένη πολιτική ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων και να ενισχύσουν την παραγωγικότητα.

Στόχος:

Πρωταρχικός στόχος ήταν η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα προάγει μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, θα μειώνει το άγχος και θα αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων και τη συνολική εργασιακή δέσμευση.

Βασικά στοιχεία της πολιτικής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:

- **Ευέλικτες ώρες εργασίας:**

Η ABC Technologies εισήγαγε ευέλικτο ωράριο εργασίας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να προσαρμόζουν το πρόγραμμά τους στις προσωπικές τους υποχρεώσεις και προτιμήσεις, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εργασίας τους.

- **Ευκαιρίες απομακρυσμένης εργασίας:**

Η εταιρεία ενθάρρυνε τις επιλογές απομακρυσμένης εργασίας, επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι ή από άλλες κατάλληλες τοποθεσίες όταν χρειάζεται. Αυτό επέτρεπε ένα πιο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον, μειώνοντας το χρόνο μετακίνησης και ενισχύοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- **Σαφής πολιτικές αδειών:**

Ο οργανισμός καθόρισε σαφείς και διαφανείς πολιτικές αδειών, ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν τις διακοπές και τις προσωπικές τους ημέρες. Οι διευθυντές εκπαιδεύτηκαν να υποστηρίζουν και να προωθούν τη χρήση των αδειών για αναζωογόνηση και χαλάρωση.

- **Κανονικά διαλείμματα και πρωτοβουλίες ευεξίας:**



Η ABC Technologies εφάρμοσε μια πολιτική που ενθάρρυνε τους υπαλλήλους να κάνουν τακτικά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να χαλαρώσουν και να ανανεωθούν. Οργάνωσαν επίσης πρωτοβουλίες ευεξίας, όπως συνεδρίες γιόγκα, εργαστήρια ψυχικής υγείας και επιτόπιες εγκαταστάσεις γυμναστικής για να υποστηρίξουν τη συνολική ευημερία των εργαζομένων.

- **Διαχείριση φόρτου εργασίας:**

Η εταιρεία έδωσε έμφαση στη σωστή διαχείριση του φόρτου εργασίας, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν θα κατακλύζονταν από υπερβολικά καθήκοντα. Οι ομάδες αξιολογούνταν τακτικά ώστε να διατηρείται μια υγιής κατανομή του φόρτου εργασίας.

Αποτελέσματα:

Η εφαρμογή της πολιτικής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην ABC Technologies είχε πολλά θετικά αποτελέσματα:

Βελτιωμένη ικανοποίηση και διατήρηση των εργαζομένων: Οι εργαζόμενοι ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και εκτίμησαν τις προσπάθειες της εταιρείας να αντιμετωπίσει την ευημερία τους. Αυτό οδήγησε σε αυξημένη διατήρηση των εργαζομένων και σε θετική φήμη από στόμα σε στόμα, προσελκύοντας νέα ταλέντα.

Ενισχυμένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα: Η πολιτική οδήγησε σε ένα πιο κινητοποιημένο και ενεργητικό εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και της παραγωγής υψηλότερης ποιότητας.

Θετικό Employer Branding: Η ABC Technologies απέκτησε τη φήμη ενός οργανισμού με επίκεντρο τον εργαζόμενο, ο οποίος εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προσελκύοντας κορυφαία ταλέντα στον κλάδο και καθιερώνοντας τον εαυτό της ως προτιμώμενο εργοδότη.

Συμπέρασμα:

Η επιτυχημένη εφαρμογή μιας πολιτικής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από την ABC Technologies αναδεικνύει τον θετικό αντίκτυπο που μπορούν να έχουν τέτοιες πρωτοβουλίες στην ικανοποίηση των εργαζομένων, την παραγωγικότητα και τη συνολική οργανωτική επιτυχία. Δίνοντας προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων και καλλιεργώντας ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, η εταιρεία αποκόμισε τα οφέλη ενός πιο αφοσιωμένου και ικανοποιημένου εργατικού δυναμικού. "Διαμορφώστε τη δέσμευση της εταιρείας σας για όρια γύρω από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με εσωτερικές πολιτικές που



προωθούν ευέλικτα ωράρια εργασίας, διακοπές και χρόνο για χαλάρωση εκτός ωραρίου εργασίας" (Durkovic, L. 2022)

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Στρατηγικές για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που υποστηρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται και να επιτυγχάνουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που υποστηρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται και να επιτυγχάνουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περιλαμβάνει έναν συνδυασμό στρατηγικών που προάγουν σαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δίνοντας παράλληλα προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων. Ακολουθούν βασικές στρατηγικές για την επίτευξη αυτού του στόχου:

- **Καθιέρωση σαφών πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών:**

Ανάπτυξη και κοινοποίηση ολοκληρωμένων πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών που καθορίζουν με σαφήνεια τις προσδοκίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα εκτός υπηρεσίας, τους χρόνους απόκρισης και την κατάλληλη επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας. Αυτές οι πολιτικές θα πρέπει να τονίζουν τη σημασία του σεβασμού του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων και της προώθησης της αποσύνδεσης από την εργασία.

- **Εκπαιδεύστε τους εργαζόμενους και τους διευθυντές:**

Πραγματοποιήστε προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους διευθυντές για να τους εκπαιδεύσετε σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Παρέχετε καθοδήγηση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση του φόρτου εργασίας, τον καθορισμό ορίων και την υπεύθυνη χρήση των εργαλείων επικοινωνίας.

- **Προώθηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας:**

Προσφέρετε ευέλικτες επιλογές εργασίας, όπως ευέλικτο ωράριο, απομακρυσμένη εργασία ή συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας. Επιτρέψτε στους εργαζόμενους να επιλέγουν ρυθμίσεις που να ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές τους συνθήκες, επιτρέποντάς τους να εξισορροπούν καλύτερα τις ευθύνες εργασίας και ζωής.

- **Ενθαρρύνετε τη λήψη διαλειμάτων και ρεπό:**



Πρωθήστε μια κουλτούρα που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να κάνουν τακτικά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και να χρησιμοποιούν τον πληρωμένο ελεύθερο χρόνο που τους αναλογεί. Αποθαρρύνετε την πρακτική της εργασίας κατά τη διάρκεια των διακοπών και προωθήστε τα οφέλη της αποσύνδεσης για την επαναφόρτιση και την αναζωογόνηση.

- **Δώστε το παράδειγμα:**

Η ηγεσία θα πρέπει να αποτελεί πρότυπο της επιθυμητής συμπεριφοράς, τηρώντας τις κατευθυντήριες γραμμές για την αποσύνδεση από την εργασία και επιδεικνύοντας μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όταν οι ηγέτες δίνουν προτεραιότητα στη δική τους ευημερία και θέτουν όρια, αυτό ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να κάνουν το ίδιο.

- **Περιορίστε την επικοινωνία μετά το πέρας του ωραρίου:**

Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους και τους διευθυντές να περιορίζουν τη μη επείγουσα επικοινωνία εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας. Χρησιμοποιήστε εργαλεία επικοινωνίας που επιτρέπουν τον προγραμματισμό μηνυμάτων για την επόμενη εργάσιμη ημέρα, ώστε να μειωθούν οι διακοπές μετά το πέρας του ωραρίου.

- **Εφαρμογή τεχνολογικών ορίων:**

Καθορίστε κατευθυντήριες γραμμές για την κατάλληλη χρήση των εργαλείων επικοινωνίας και συνεργασίας, ιδίως μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας. Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να απενεργοποιούν τις ειδοποιήσεις που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου για να ελαχιστοποιήσουν τις παρεμβάσεις.

- **Δημιουργήστε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας:**

Πρωθήστε μια θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας που υποστηρίζει την προσωπική ζωή και την ευημερία των εργαζομένων. Προσφέρετε πόρους όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής, εργαστήρια διαχείρισης του άγχους και προγράμματα ευεξίας για να βοηθήσετε τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν το εργασιακό άγχος και να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



- **Παρακολούθηση του φόρτου εργασίας και των προσδοκιών:**

Αξιολογείτε τακτικά το φόρτο εργασίας και τις προσδοκίες των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζετε ότι ευθυγραμμίζονται με ρεαλιστικά χρονοδιαγράμματα και δυνατότητες. Αποφύγετε την υπερφόρτωση των ατόμων, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε επιπλέον ώρες εργασίας για να ανταποκριθούν σε μη ρεαλιστικές απαιτήσεις.

- **Ζητήστε τα σχόλια των εργαζομένων:**

Ζητήστε ενεργά ανατροφοδότηση από τους εργαζομένους σχετικά με τις εμπειρίες τους όσον αφορά την αποσύνδεση από την εργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Χρησιμοποιήστε αυτή την ανατροφοδότηση για να κάνετε τις απαραίτητες προσαρμογές στις πολιτικές και τις πρακτικές, επιδεικνύοντας δέσμευση για την ευημερία των εργαζομένων.

- **Γιορτάστε τα επιτεύγματα και τα ορόσημα:**

Αναγνωρίστε και γιορτάστε τα επιτεύγματα και τα ορόσημα των εργαζομένων, ενθαρρύνοντας μια κουλτούρα επιτευγμάτων εντός λογικού ωραρίου εργασίας. Αποφύγετε να περιμένετε από τους εργαζόμενους να εργάζονται υπερβολικά πολλές ώρες για να επιτύχουν τους στόχους απόδοσης.

- **Ενθαρρύνετε τη σωματική και ψυχική ευεξία:**

Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να ασκούνται σωματικά, να ασκούν την ενσυνειδητότητα και να ασχολούνται με χόμπι εκτός εργασίας. Η παροχή προγραμμάτων και εγκαταστάσεων ευεξίας στο χώρο εργασίας μπορεί να προωθήσει τη συνολική ευεξία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Με την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται και δίνει προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οδηγώντας σε ένα πιο αφοσιωμένο, παραγωγικό και ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό.

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο:



<https://generationsrecruitment.com/the-right-to-disconnect-finding-the-optimal-balance-between-work-and-life/>

<https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>

<https://www.shiftbase.com/glossary/work-life-balance>

<https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/burnout-prevention-strategies>





Αναφορές:

Burke, R. J., i Richardsen, A. M. (2019). Εργασιακό άγχος, ευημερία και απόδοση: Η εργασία και η εργασιακή ευεξία: ανασκόπηση και εννοιολογική σύνθεση. *The Routledge Companion to Well-being at Work* (3-20). Routledge.

Biron, C., Karanika-Murray, M., i Cooper, C. L. (2015). Βελτίωση των οργανωτικών παρεμβάσεων για το άγχος και την ευημερία: Μια ενσωμάτωση προσεγγίσεων σε μικρο- και μακρο-επίπεδο. *The Oxford Handbook of Work and Organizational Psychology, Vol. 2*, 162-180). Oxford University Press.

Durkovic, L. (2022) Το δικαίωμα στην αποσύνδεση: <https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>

Mataas, C. (2023) Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στην προώθηση της υγείας, της ευημερίας και της κουλτούρας του χώρου εργασίας των εργαζομένων

www.switchoffthework.eu



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Co-funded by
the European Union

